

ESTADO DO QUADRO DE COMPETÊNCIAS E LITERACIA INTERCULTURAL

Projeto STOP-RACISM

Co-Financiado pelo Programa Erasmus+



Conteúdo:

I.	Introdução	<u>02</u>
II.	Perspetivas e recomendações nacionais	<u>03</u>
III.	Fundamentos Teóricos	<u>07</u>
IV.	Princípios da Interculturalidade	<u>14</u>
V.	Dimensões da Identidade	<u>17</u>
VI.	Competências Interculturais	<u>21</u>
VII.	Conduta antirracista	<u>24</u>
VIII.	Conclusões	<u>32</u>
IX.	Referências	<u>34</u>



I. Introdução

Num mundo cada vez mais interligado e diversificado, o desenvolvimento de competências interculturais não é apenas uma competência valiosa, mas um imperativo para os jovens de hoje. Este quadro capacita os jovens com os conhecimentos e as competências para navegar e contribuir para um mundo intercultural. Ao aprofundar as profundezas da interculturalidade, este quadro pretende fornecer um guia abrangente para os jovens, promovendo uma compreensão e um envolvimento ativo com os princípios e práticas subjacentes às sociedades inclusivas.

Através de uma análise e pesquisa dos países do consórcio (Dinamarca, Grécia, Chipre, Bulgária e Portugal) e do nível de literacia intercultural presente, o projeto STOP-RACISM examinou as dimensões multifacetadas da interculturalidade, com o objetivo de abordar os meandros de preconceitos implícitos, exclusão social e preconceito que persistem nas nossas sociedades. Através das lentes deste projeto, apresentamos um quadro que não só define os fundamentos teóricos, mas também os traduz em aptidões e competências tangíveis, feitas à medida dos jovens.

Além disso, é crucial reconhecer a natureza dinâmica da compreensão intercultural. Esta estrutura vai além de definições estáticas, reconhecendo o cenário em evolução de identidade, diversidade e inclusão. Com base nas conclusões dos resultados dos relatórios nacionais, oferece um roteiro para cultivar competências interculturais, capacitando os jovens para se tornarem contribuintes ativos para a criação de sociedades inclusivas.

Este quadro de competências é a fusão do trabalho desenvolvido pelo consórcio do projeto STOP-RACISM para criar um novo quadro de competências em matéria de interculturalidade para os jovens, para que estes possam aprender com as suas competências a desenvolver a tolerância, o respeito pela diversidade e a não discriminação.

O que é a interculturalidade/diálogo intercultural?

O diálogo intercultural é uma troca de pontos de vista aberta e respeitosa entre indivíduos e grupos com diferentes origens e patrimônios étnicos, culturais, religiosos e linguísticos, baseada na compreensão e no respeito mútuo (Conselho da Europa, maio de 2008). A interculturalidade é a capacidade de incorporar estes valores em todos os aspetos dos intercâmbios entre diferentes culturas. O conceito refere-se às relações igualitárias de troca e comunicação entre grupos culturais que diferem de acordo com critérios como etnia, religião ou nacionalidade, entre outros (IGI Global, 2021).

O que são competências interculturais e por que razão são importantes? Em termos gerais, as competências interculturais referem-se à capacidade de comunicar eficazmente e de se comportar adequadamente em diferentes contextos interculturais (J. M. Bennett, 2009). Para o poder fazer, é importante estar consciente da identidade cultural de cada um para compreender melhor o seu ponto de vista quando se participa em situações interculturais. As competências interculturais são as competências mais centrais a adotar num mundo cada vez mais globalizado (Jensen, 2018).



Qual é a situação atual no contexto intercultural nos países parceiros do projeto?

Para avaliar a situação atual dos países do consórcio, foi realizada uma investigação documental separada a nível nacional e uma investigação de campo para cada país. A pesquisa documental foi feita para descobrir como cada país define palavras-chave e frases específicas precisas de conhecer, seguida pela análise de relatórios, artigos de análise e envolvimento com especialistas em questões de interculturalidade. A pesquisa de campo foi realizada através da criação de um questionário destinado aos jovens para recolher dados sobre como o nosso grupo-alvo percebe a interculturalidade e quão conscientes eles estão do termo literacia intercultural e o que isso implica.

Com base nos dados recolhidos por cada país parceiro, é evidente que todos os países do consórcio têm de criar este quadro. A pesquisa de campo mostrou que as crenças de muitos jovens contradizem a pesquisa documental, com muitos deles desconhecendo os problemas nos seus países. Além disso, com base em relatórios da ECRI e de outros órgãos que trabalham com migrantes, racismo e direitos humanos, muitos dos países do consórcio ou não têm setores específicos ou têm-nos, mas não são tão funcionais como deveriam ser.

II. Perspetivas e Recomendações Nacionais

Durante as fases preparatórias do projeto, o nosso consórcio foi encarregue de realizar uma investigação documental e de campo a nível nacional, a fim de avaliar a situação do setor da juventude do seu país no que diz respeito à sensibilização para as questões da interculturalidade, racismo e discriminação. A pesquisa documental foi feita sob a forma de relatórios atuais, revistas de análise e artigos sobre os estados atuais de cada país, enquanto na pesquisa de campo foram preparados questionários, dirigidos aos jovens, com cada parceiro do consórcio obtendo opiniões de pelo menos 30 jovens sobre interculturalidade e a sua opinião sobre o estado do seu país em relação ao racismo e inclusão. Estas ações permitiram aos parceiros adquirir uma perspetiva e algumas recomendações de pontos de vista nacionais, que serão resumidas a seguir.

DINAMARCA

Tanto a investigação de campo como a investigação documental mostram que, embora existam iniciativas e projetos que trabalham para combater a discriminação e o racismo na Dinamarca, estas questões continuam a ser um problema significativo, existindo o racismo sob formas individualizadas, estruturais e institucionais.

O ato individual de racismo é visto como incivilizado e não como algo a que o dinamarquês médio se inclinaria. Há um discurso público na Dinamarca de que o racismo estrutural ou a discriminação não estão presentes – "Aqui não há racismo". No entanto, o racismo pode existir de formas que não são reconhecidas como tal, por isso não é discutido. Nos meios de comunicação social dinamarqueses,



nos manuais escolares, nos salmos, etc., a representação das minorias é frequentemente negativa e estereotipada. É visto na língua dinamarquesa, onde nunca sealaria de um indivíduo como dinamarquês se essa pessoa não fosse branca – mesmo que a família dessa pessoa viva no país há quatro gerações. O racismo estrutural é muitas vezes oculto e desenvolveu-se durante um longo período, razão pela qual, para a maioria dos dinamarqueses, parecerá completamente normal e não discriminatório ou racista, várias legislações, como a regra dos 24 anos e o "pacote gueto", que são exemplos de racismo institucionalizado na Dinamarca.

A regra dos 24 anos, por exemplo, é estabelecida como um meio para restringir o "reagrupamento dos cônjuges" na Dinamarca. Isto é feito utilizando um conjunto de requisitos comuns a ambos os cônjuges, tendo o cônjuge estrangeiro de provar que a sua ligação à Dinamarca é maior do que o seu país de origem para poder migrar para lá. Por outro lado, a "política do gueto", também conhecida como "política da sociedade paralela", classifica os imigrantes em grupos "ocidentais" e "não ocidentais", como uma forma de segregação.

43% dos jovens que responderam aos questionários afirmaram ter sofrido ou testemunhado racismo contra si próprios ou para com os outros. A pergunta não nos diz se se trata apenas de racismo individual ou se também se aplica às experiências dos entrevistados com o racismo estrutural. Existe um consenso geral de que as competências interculturais são importantes para reduzir a discriminação e o racismo. Referem falta de conhecimentos sobre a interculturalidade e vários inquiridos apelam a que as competências interculturais façam parte da sua educação.

CHIPRE

Com base nos relatórios, artigos científicos e documentos de investigação analisados neste relatório, é evidente que Chipre necessita urgentemente de melhorar os seus quadros e políticas no que respeita ao racismo, à discriminação e à integração intercultural. Embora, oficialmente, existam agências e políticas em vigor encarregadas de monitorar e lidar com essas questões quando se trata da prática real, há várias limitações que precisam ser abordadas.

Centrando-se no relatório da ECRI, o tratamento atual dos migrantes e das crianças migrantes, a forma como a polícia é encarada, isto é, como algo a temer pelos migrantes, contribuem para o problema da subnotificação, da utilização indevida dos recursos disponíveis e da marginalização dos migrantes e refugiados.

Em geral, a compreensão da maioria dos participantes do questionário é ampla quando se trata do que significa alfabetização intercultural, com apenas alguns relatando que não entendem o que é, e alguns tendo uma maior compreensão do termo. Quase todos os participantes, no entanto, acreditam que Chipre falha, muitos citando o problema de migração cipriota que o país está a ter, com um influxo de migrantes económicos e requerentes de asilo e refugiados, com uma baixa contribuição real para o assunto por parte do governo e das organizações públicas, seguindo soluções mais superficiais para o problema. Assim, muitas das sugestões estão focadas na reabilitação dessas instituições para aprofundar o tema.



BULGÁRIA

A Bulgária chegou também à conclusão, após a sua investigação documental e de campo, de que necessita de reavaliar a sua posição em relação ao racismo e à discriminação, promovendo as questões interculturais. Embora, oficialmente, existam agências e algumas políticas em vigor que são encarregues de monitorar e lidar com essas questões quando se trata da prática real, há várias limitações que precisam ser abordadas.

A análise da pesquisa de campo mostrou que um grupo maioritariamente com idades compreendidas entre os 18 e os 29 anos, com diferentes antecedentes profissionais, tinha geralmente o mesmo consenso nas três primeiras secções (as perguntas da escala linear), com algumas opiniões diferentes. Embora nenhum dos inquiridos pertencesse a uma minoria étnica, cerca de 30% dos inquiridos sofreram racismo diretamente ou testemunhando-o.

A compreensão da maioria dos participantes é ampla quando se trata do que significa literacia intercultural, com apenas alguns relatando que não entendem o que é, e alguns tendo uma maior compreensão do termo. Quase todos os participantes, no entanto, acreditam que a Bulgária falha, com muitos citando o problema migratório búlgaro que o país se encontra a enfrentar, semelhante ao Chipre, em relação ao influxo de migrantes económicos requerentes de asilo e refugiados. As respostas de muitos participantes refletem o que foi constatado durante a parte do relatório relativa à investigação documental, segundo o qual, embora a Bulgária tenha tomado/esteja a tomar medidas no sentido da promoção das competências interculturais, bem como da integração dos migrantes, em muitos casos, estas ações são apenas superficiais e carecem de quaisquer dados significativos.

PORTUGAL

A investigação portuguesa destaca a existência de indicadores de discriminação no seu contexto nacional. Em geral, os participantes têm uma perceção de Portugal como um país que não promove uma ideologia de cooperação intercultural nem a combate. Apesar de Portugal punir a discriminação de raça, cor, etnia, origem nacional e ascendência, apenas uma pequena percentagem procedeu a procedimentos sancionatórios e apenas alguns acabaram em multas ou condenações. Isto revela a ineficácia da sua legislação em matéria de luta contra as ações discriminatórias. Além disso, a legislação é implementada através da interpretação das queixas como incidentes isolados, não considerando, portanto, o racismo institucionalizado ou outras formas de discriminação. Isso mantém as relações de poder que perpetuam a discriminação. Além disso, pelo número de processos arquivados, a ineficácia da sua legislação reflete-se também no número de queixas recebidas pelas organizações civis e pelas recebidas pelas entidades competentes em Portugal. De facto, o apoio jurídico foi uma das medidas mais consensuais mencionadas pelos participantes portugueses para apoiar as vítimas de racismo.

Os resultados do inquérito português destacam a necessidade de fazer mais nesta matéria, com os participantes a apoiarem a promoção do contacto e interação entre diferentes culturas como essenciais para a sociedade, uma vez que os estereótipos sociais e preconceitos, a falta de



conhecimento e a falta de empatia foram as três principais barreiras identificadas para um comportamento tolerante e respeitoso entre etnias e nacionalidades diversas. Mais campanhas de sensibilização, representação de diferentes culturas em diferentes contextos e setores e programas de formação intercultural foram facilitadores identificados pelos participantes para promover a educação e cooperação intercultural e uma *ideologia* "nós" vs "nós" e "eles".

GRÉCIA

A investigação documental e de campo da Grécia centrou-se no plano de ação grego em vigor desde 2020, refletindo também sobre as respostas dadas pelos jovens nos seus questionários sobre a necessidade de mais educação sobre questões interculturais e mudanças estruturais nos setores governamentais.

«PLANO DE AÇÃO GREGO CONTRA O RACISMO E A INTOLERÂNCIA» (Ministério da Justiça da República Helénica, 2020)

Este plano foi identificado como uma boa prática pelo consórcio. O Conselho Nacional contra o Racismo e a Intolerância (NCRI) da Grécia tem como principal objetivo prevenir o racismo e a intolerância através da elaboração de políticas, da supervisão da aplicação da lei e da criação de um Plano de Ação Nacional contra o Racismo e a Intolerância (NAPRI). O NAPRI para os anos 2020-2023, o qual representa um passo significativo para enfrentar os desafios prementes e a discriminação no país. Isto refletiu-se também nos questionários preenchidos pelos jovens gregos, mostrando que estão conscientes dos problemas que estão atualmente presentes na Grécia.

O plano, no seu cerne, coloca especial ênfase na educação como meio de combater estereótipos, discriminação e violência racista. Procura combater a discriminação no sistema educativo e propõe ações para promover a compreensão mútua e a tolerância entre alunos, professores e instituições de ensino. Além disso, o NAPRI prevê programas abrangentes de formação de professores sobre questões de direitos humanos para equipar os educadores com as ferramentas necessárias para criar um ambiente de aprendizagem inclusivo e respeitoso.

O NAPRI vai ainda mais longe na promoção de recomendações ao Estado da Grécia, com um conjunto abrangente de estratégias e ações a implementar em vários departamentos e instituições governamentais. Estes incluem: Ministério da Justiça e autoridades judiciais, Ministério da Saúde e associações médicas, Ministério da Imigração e Asilo, Ministério da Educação e Assuntos Religiosos, Ministério do Trabalho e Assuntos Sociais, Ministério das Infraestruturas e Transportes, bem como o Secretariado-Geral da Informação e Comunicação. Estas estratégias visam combater os crimes racistas, promover a igualdade, proteger as vítimas e fomentar a coesão social.

Estas recomendações refletem as questões levantadas durante a investigação realizada pela Grécia, bem como as respostas dadas pelos jovens durante o preenchimento dos questionários.



Conclusões

Em todos os países envolvidos no projeto, são necessárias políticas, estratégias e planos de ação mais adequados. As sociedades têm de receber fortes campanhas antirracistas, formação, eventos conjuntos regulares, cuidados sociais – de saúde e educativos para pessoas com origens culturais diversas, a fim de construir mais respeito pelos direitos humanos e reduzir o discurso de ódio. Os exemplos das medidas gregas poderiam ser utilizados como boas práticas para recomendações a outras instituições governamentais de outros países. A formação e elaboração de recursos educativos pode promover o conhecimento, e posterior combate ao nível do preconceito e ódio existentes.

Por último, com base nas nossas conclusões, as próximas secções incidem-se sobre nosso quadro de competências, identificando as competências sobre os quais as pessoas podem construir uma base para promover a interculturalidade.

III. Fundamentos Teóricos

Ao desenvolver competências interculturais, a língua é uma das suas ferramentas mais importantes. Compreender como falar e que palavras-chave específicas estão associadas à discriminação e à interculturalidade ajuda a tornarmo-nos mais conscientes dos problemas atuais no mundo também.

Por esta razão, é importante estar ciente de, pelo menos, as seguintes palavras e suas definições fornecidas abaixo:

Literacia Intercultural

A literacia intercultural é essencial para que os indivíduos naveguem em diversos ambientes culturais de forma eficaz. Vai além da consciência cultural básica e envolve o desenvolvimento de uma compreensão mais profunda de diferentes culturas, incluindo seus valores, crenças, costumes e estilos de comunicação. A literacia intercultural permite que os indivíduos comuniquem e colaborem respeitosamente, colmatando lacunas culturais e promovendo interações interculturais significativas. Refere-se a como abordar pessoas com culturas, etnias e antecedentes diversos. Ajuda a fomentar a empatia, a sensibilidade cultural e a capacidade de adaptação a diferentes contextos culturais.

Cooperação Intercultural

Enfatiza a colaboração e a interação entre indivíduos ou grupos de diferentes origens culturais. Implica trabalhar em conjunto e partilhar conhecimentos, recursos e experiências para alcançar objetivos comuns. A cooperação intercultural visa promover a compreensão mútua, o respeito e as



Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e as opiniões expressas são as do(s) autor(es) e não refletem necessariamente a posição da União Europeia ou da Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser tidos como responsáveis por essas opiniões.



relações positivas entre culturas. Reconhece que, tirando partido dos pontos fortes e da diversidade de culturas, as sociedades podem enfrentar desafios comuns, promover a coesão social e construir comunidades inclusivas.

Comunicação Intercultural

Em suma, a comunicação intercultural cria significado entre culturas (Bennett, s.d.). A comunicação intercultural contém inúmeros componentes: motivação, *mindfulness*, flexibilidade cognitiva e tolerância à incerteza. A motivação refere-se ao desejo de participar em relações interculturais. *Mindfulness* é a capacidade de refletir sobre a comunicação, reagir e adaptar-se. A flexibilidade cognitiva refere-se à capacidade da pessoa de rever e integrar novos conhecimentos no seu repertório de conhecimento e comportamento. Por sua vez, a tolerância à incerteza refere-se à capacidade da pessoa em lidar com a incerteza. Uma maior tolerância levará frequentemente a um resultado mais bem-sucedido. (Editora, 2016)

Para que a comunicação intercultural seja bem-sucedida, ela requer um alto grau de competência/sensibilidade intercultural (Braslauskas, 2021) (Chen & Hu, 2023).

Sensibilidade Intercultural

A sensibilidade intercultural (ou apenas sensibilidade cultural) é necessária para ser culturalmente competente. Ser (inter)culturalmente sensível significa que a pessoa tem consciência e aprecia-se a si mesma e aos outros como seres multiculturais (Haddad et al., 2019). Em outras palavras, eles têm conhecimento, consciência e aceitação culturas diversas. Com um alto nível de sensibilidade intercultural, a pessoa pode reconhecer as diferenças culturais, respeitá-las e comportar-se adequadamente. A sensibilidade intercultural é fundamental para uma comunicação intercultural eficaz (Chen & Hu, 2023).

Interseccionalidade

A interseccionalidade é um quadro teórico enraizado na premissa de que a experiência humana é conjuntamente moldada por múltiplas posições sociais (por exemplo, raça e gênero) e não pode ser adequadamente compreendida considerando as posições sociais de forma independente. Leva em consideração a heterogeneidade entre diferentes interseções de posições sociais e é parte integrante da compreensão da saúde e das experiências sociais.

Viés implícito



Co-funded by
the European Union

Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e as opiniões expressas são as do(s) autor(es) e não refletem necessariamente a posição da União Europeia ou da Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser tidos como responsáveis por essas opiniões.



O preconceito implícito refere-se às atitudes inconscientes, estereótipos ou preconceitos que os indivíduos podem ter em relação a determinados grupos sociais. Estes enviesamentos podem influenciar as suas perceções, julgamentos e comportamentos, mesmo sem consciência ou intenção. Os preconceitos implícitos podem afetar vários aspetos da vida, incluindo processos de tomada de decisão, interações com outras pessoas, contribuindo para a perpetuação de desigualdades. Compreender e abordar os preconceitos implícitos é crucial para promover a equidade, a inclusão e a igualdade de tratamento em diversos contextos sociais.

Exclusão social

A exclusão social refere-se à forma como os indivíduos ou grupos são marginalizados, desfavorecidos ou impedidos de participar plenamente na sociedade. Trata-se de negar a igualdade de acesso a recursos, oportunidades e direitos, levando à sua exclusão das esferas social, económica e política. A exclusão social pode ocorrer com base em vários fatores, incluindo raça, etnia, gênero, status socioeconómico, deficiência ou/e outras identidades sociais.

Preconceito

O preconceito é a predisposição negativa contra um grupo específico de pessoas que se baseia em generalizações arbitrárias, injustas e rígidas e crenças e representações estereotipadas atribuídas a um grupo específico (cultural, étnico, religioso ou outro grupo), por exemplo, as atitudes negativas em relação aos muçulmanos porque supostamente tendem para a violência e o terrorismo. O preconceito também pode ter uma conotação positiva, por exemplo, a atitude positiva em relação ao fato de que a "maneira de pensar" ocidental é mais "civilizada" e "superior" do que outras.

Estereótipo

Refere-se a perceção/representação demasiado generalizada, avaliativa, simplificada e extravagante de um grupo de pessoas para justificar as nossas atitudes em relação a elas, por exemplo, "os alemães são trabalhadores, organizados e frios, enquanto os gregos são simpáticos e hospitaleiros", "todas as mulheres são más condutoras", "os homossexuais não são pessoas normais", "os negros são melhores atletas", "os japoneses são trabalhadores e disciplinados". Os estereótipos criam expectativas positivas ou negativas erradas em relação às pessoas que pertencem a um grupo específico.

Xenofobia



Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e as opiniões expressas são as do(s) autor(es) e não refletem necessariamente a posição da União Europeia ou da Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser tidos como responsáveis por essas opiniões.



A xenofobia refere-se a um medo de indivíduos percebidos a estrangeiros ou a culturas diferentes. É utilizado para descrever as atitudes negativas em relação aos imigrantes e às culturas estrangeiras. É um sentimento de medo e/ou ressentimento e aversão em relação aos mesmos. A xenofobia pode ter origem em várias fontes, tais como preocupações económicas, diferenças culturais ou fatores políticos. De acordo com as percepções xenófobas, os estrangeiros são responsáveis pela maioria dos problemas e fenômenos sociais e económicos que ocorrem. Combater a xenofobia requer promover a compreensão cultural, a tolerância e a empatia. Promover o diálogo aberto, desafiar estereótipos e abraçar a diversidade são passos essenciais na construção de sociedades inclusivas que valorizem pessoas de todas as esferas da vida.

Subnotificação

A subnotificação refere-se ao fenómeno em que incidentes, problemas ou eventos não são comunicados ou documentados na medida em que ocorrem. Trata-se, portanto, da falha na notificação ou subnotificação de incidentes racistas/discriminatórios. Ocorre frequentemente nos casos em que indivíduos ou grupos podem hesitar ou relutar em denunciar devido a vários fatores, tais como medo de retaliação, estigma social, falta de confiança ou a percepção de que a denúncia não conduzirá a ações significativas. A subnotificação pode ter consequências adversas, uma vez que as vítimas podem sentir-se inseguras ou podem sentir-se descapacitados e, em última análise, aceitar passiva e fatalmente tais incidentes. Pode também afetar a comunidade escolar na medida em que o racismo e a discriminação começam a ser tolerados e aceites, impossibilitando assim uma resposta atempada e decisiva em tais incidentes.

Intolerância

Intolerância refere-se a uma recusa ou relutância em aceitar ou respeitar crenças, práticas ou indivíduos diferentes dos seus. Envolve uma atitude inflexível em relação à diversidade e pode manifestar-se como preconceito, discriminação ou mesmo hostilidade para com aqueles que têm opiniões diferentes ou que pertencem em grupos diversos. É o ódio, a falta de tolerância e o respeito em relação a diferentes comportamentos, percepções, crenças ou ideias, muitas vezes focados em pessoas ou grupos específicos.

A intolerância pode decorrer de vários fatores, incluindo medo ou ignorância. Pode manifestar-se em ataques verbais, exclusão ou discriminação contra indivíduos ou grupos percebidos como diferentes. Enfrentar a intolerância envolve promover a mente aberta, a empatia e o respeito pela diversidade.

Patriotismo



Co-funded by
the European Union

Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e as opiniões expressas são as do(s) autor(es) e não refletem necessariamente a posição da União Europeia ou da Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser tidos como responsáveis por essas opiniões.



O patriotismo é uma ideologia política que enfatiza o orgulho e a lealdade à nação ou ao país. Muitas vezes envolve um forte senso de identidade nacional e uma crença no significado cultural, histórico e político da nação. Distingue-se do Nacionalismo, pois este último refere-se a uma excessiva e exclusiva dedicação à noção de nação e aos ideais que esta detém que é caracterizada pela distinção de nações entre superiores e inferiores, com a primeira tentando impor-se à segunda e estabelecer o domínio.

O Nacionalismo pode manifestar-se de várias formas, desde um saudável orgulho na sua cultura e herança (Patriotismo) até expressões mais extremas que priorizam a própria nação em detrimento das outras. Assim, é crucial estimular o respeito pela cooperação e compreensão globais. O patriotismo construtivo procura defender os interesses nacionais, enquanto reconhece a interligação do mundo e a importância de trabalhar em colaboração para enfrentar desafios comuns.

Identidade

A identidade é um conceito multifacetado que molda a forma como nos vemos a nós próprios e ao nosso lugar no mundo. Inclui aspetos culturais, de género, étnicos e nacionais influenciados tanto pela reflexão pessoal como pelas normas sociais. É dinâmico e pode evoluir devido às experiências e ao crescimento. O reconhecimento da diversidade de identidades é crucial para promover uma sociedade inclusiva e harmoniosa. As percepções de uma pessoa em pertencer a um grupo específico de pessoas que podem partilhar algumas "características" comuns. A percepção é acompanhada pelo significado emocional e avaliativo relevante atribuído a esse grupo em particular e suas características. Além disso, pode ser a percepção de como os outros percebem uma pessoa. As diferenças que podem existir quanto à forma como um grupo se define a si próprio e como os outros definem o grupo, podem causar tensões, conflitos ou mal-entendidos. De acordo com diferentes teorias sociológicas e psicológicas, as nossas identidades (que podem variar em número) são "construídas" através de uma série de ações, palavras, políticas e vidas sociais. Mais especificamente, de acordo com a comunidade científica, não há evidências de uma conexão entre a biologia e qualquer tipo de "identidades" (por exemplo, origem racial ou étnica).

Daltonismo Racial

O conceito de daltonismo esconde a desigualdade racial no quadro do liberalismo, em que o domínio dos princípios do mercado livre e a autonomia individual para fazer escolhas são enfatizados, oferecendo ostensivamente uma plataforma igual para todos prosperarem e progredirem. Esta narrativa sugere a ausência de obstáculos raciais que impedem o caminho de qualquer pessoa para o sucesso. Ao mesmo tempo, a desigualdade enraizada nas distinções raciais é retratada como resultado de processos inerentes e não de dinâmicas sociais. Casos como a segregação residencial em enclaves são interpretados como consequências naturais de um desejo de residir ao lado de seus homólogos "raciais". A ideologia do daltonismo remodela ainda mais a desigualdade como um subproduto das disparidades culturais herdadas entre grupos racializados (Hervik, 2015).



Co-funded by
the European Union

Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e as opiniões expressas são as do(s) autor(es) e não refletem necessariamente a posição da União Europeia ou da Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser tidos como responsáveis por essas opiniões.



O daltonismo também se refere a uma abordagem que ignora as diferenças raciais ou étnicas. Embora a intenção possa ser promover a igualdade, a abordagem daltônica pode ignorar as experiências únicas e as desigualdades sistêmicas enfrentadas pelos grupos marginalizados. Reconhecer e valorizar a diversidade significa reconhecer a importância das identidades raciais e étnicas e compreender o impacto das estruturas sociais em diferentes grupos raciais ou étnicos. Envolve abordar as disparidades, promover a equidade e criar políticas e práticas inclusivas que considerem as necessidades e experiências específicas de todos os indivíduos.

Linguagem negativa

Linguagem negativa refere-se ao uso de palavras, frases ou expressões que perpetuam estereótipos, preconceito ou discriminação com base na raça, etnia ou outras características protegidas. São palavras que categorizam e nomeiam pessoas com base em características comuns, como cor da pele, etnia ou religião, ao mesmo tempo que expressam um conjunto de normas.

Diversidade

A diversidade refere-se à presença de vários contextos culturais, étnicos, religiosos e sociais. Abraçar a diversidade implica criar um ambiente que respeite e valorize as diferentes culturas, promova o diálogo e derrube barreiras à inclusão e à participação igualitária para todos.

Raça

O termo "raça" é uma construção social usada para classificar as pessoas com base em supostas semelhanças físicas e culturais derivadas de suas descendências comuns. Embora termos como "raça", "discriminação racial", "grupos raciais" e "relações inter-raciais" sejam comumente usados em discussões públicas, diárias, culturais e acadêmicas, eles não têm substância biológica ou literal. Como a ciência evidentemente demonstrou, a categoria biológica de raça não tem sentido quando se trata da espécie humana. Apesar de não ter base biológica, o termo "raça" ainda existe como uma construção social. Em muitas sociedades, constitui a base da ação social, o fundamento da política governamental e, muitas vezes, a justificativa para o tratamento distinto de um grupo em relação aos outros.

Racismo



Co-funded by
the European Union

Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e as opiniões expressas são as do(s) autor(es) e não refletem necessariamente a posição da União Europeia ou da Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser tidos como responsáveis por essas opiniões.



O racismo é um sistema de crenças que atribui valor diferencial e significado a indivíduos ou grupos com base em sua raça ou etnia. Envolve a crença na superioridade ou inferioridade inerente a certos grupos raciais e pode manifestar-se em atitudes, comportamentos, políticas e estruturas sociais. O racismo engloba tanto atos individuais de preconceito e discriminação, quanto padrões sistêmicos mais amplos que resultam em oportunidades e resultados desiguais para diferentes grupos raciais. Enfrentar o racismo requer reconhecer a sua existência, compreender o seu contexto histórico e social e trabalhar ativamente para dismantelar os seus fundamentos. Isto implica promover a equidade, desafiar práticas discriminatórias e fomentar uma sociedade que respeite todos os indivíduos, independentemente da sua origem étnica.

Discriminação Institucional

É a discriminação que está enraizada nas nossas instituições sociais e nos nossos processos formais. É o resultado de leis, estatutos ou outras medidas através de processos formais.

Entre os exemplos da Dinamarca contam-se o chamado "pacote gueto" ou a "regra dos 24 anos", em que a legislação discrimina direta ou indiretamente as pessoas com base na origem ou a intenção que lhe está subjacente tem um efeito discriminatório. O "pacote gueto" é uma legislação do Governo dinamarquês que visa reduzir as "habitações familiares comuns" (habitações sem fins lucrativos geridas por associações de habitação), visando os "guetos" onde residem imigrantes, refugiados e minorias. A "regra dos 24 anos", por outro lado, é uma lei de imigração dinamarquesa, não permitindo o reagrupamento familiar, imigração e casamentos se as pessoas não cumprirem 4 critérios (idade mínima, vínculos, economia e residência). A discriminação mede-se pelo efeito e não apenas pela finalidade. Portanto, uma lei pode parecer neutra, mas ter um efeito quando afeta particularmente certos grupos minoritários.

Exemplos no Chipre são evidentes no facto de, de acordo com relatórios, a maioria dos incidentes de discriminação nunca chegar aos tribunais, com o sistema jurídico a subnotificar ou mesmo a culpar as vítimas migrantes em certa medida. Isto mostra que a base das instituições cipriotas está centrada em silenciar os incidentes e em "varrê-los", em vez de lidar com as raízes do problema.

Interações Interculturais

As interações interculturais são comportamentos que ocorrem quando membros de diferentes grupos culturais se envolvem em atividades partilhadas. Isto inclui a comunicação verbal e não verbal. Os grupos culturais não se baseiam necessariamente na nacionalidade ou etnia, mas também podem basear-se em antecedentes profissionais, organizacionais ou religiosos (Spencer-Oatey & Franklin, 2014).

Não discriminação



Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e as opiniões expressas são as do(s) autor(es) e não refletem necessariamente a posição da União Europeia ou da Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser tidos como responsáveis por essas opiniões.



A não discriminação é um princípio fundamental que defende a igualdade e os direitos humanos. Salienta o tratamento equitativo de todos os indivíduos, independentemente da sua raça, etnia, nacionalidade, religião, género, orientação sexual ou qualquer outra característica protegida. Trata-se de garantir a igualdade de oportunidades, o acesso aos recursos e a proteção contra a discriminação e os preconceitos. A não discriminação está consagrada nas leis internacionais e nacionais, com o objetivo de criar uma sociedade inclusiva onde todos sejam tratados com dignidade e respeito.

IV. Princípios da Interculturalidade

Integração e Igualdade

Abraçar a inclusão e a igualdade dentro de uma sociedade engloba um reconhecimento fundamental das diversas culturas, tradições e identidades que coexistem dentro dela. Esta competência envolve um envolvimento proactivo e a defesa da integração e do tratamento justo de indivíduos de várias origens. Em sua essência, essa competência exige a procura de conhecimentos sobre diferentes sistemas de crenças, costumes, idiomas e valores. Trata-se de cultivar uma abordagem aberta que aprecie a riqueza trazida por essas diferenças, reconhecendo ao mesmo tempo a universalidade da dignidade e dos direitos humanos.

Central para esta competência é o cultivo da sensibilidade cultural, permitindo que os indivíduos naveguem interações com respeito, transcendendo potenciais barreiras culturais. Requer a capacidade de perceber e apreciar nuances subtis, compreendendo que o que pode ser aceitável ou significativo em uma cultura pode diferir significativamente noutra.

Além disso, a promoção da inclusão é um aspeto fundamental. Envolve o envolvimento ativo com comunidades diversas, criando espaços onde todos se sintam acolhidos, valorizados e capacitados para contribuir com suas perspetivas únicas. Para tal, é necessário dismantelar os obstáculos, sejam eles sociais, económicos ou sistémicos, que impedem a plena participação e representação dos grupos marginalizados na sociedade.

Interações

Uma interação eficaz entre culturas exige um conjunto de competências multifacetado que vão além das meras capacidades linguísticas. Envolve uma compreensão profunda dos padrões comportamentais, costumes e valores que sustentam várias identidades culturais. Envolve dominar não apenas a palavra falada ou escrita, mas também compreender pistas de comunicação não verbal, como linguagem corporal, gestos e expressões.

A escuta ativa - a prática de observar mensagens verbais e não verbais enviadas - também é importante para o sucesso da comunicação intercultural. Através da escuta ativa, os indivíduos



podem desenvolver empatia, apreciação e respeito por diversos pontos de vista, nutrindo um ambiente propício à compreensão mútua e à colaboração.

Além disso, dominar as técnicas de resolução de conflitos é imperativo para navegar pelas diferenças culturais de forma eficaz. Os conflitos decorrentes de mal-entendidos culturais ou perspectivas divergentes são inevitáveis em diversos contextos. Indivíduos hábeis na resolução de conflitos possuem a capacidade de navegar estes conflitos de forma construtiva, procurando um terreno comum e encontrando soluções que respeitem diversos pontos de vista, promovendo a harmonia e o respeito mútuo.

Vantagem da Diversidade

Reconhecer a diversidade começa com reconhecer a natureza multifacetada da diversidade e abraçar as perspectivas, experiências e talentos que decorrem das diferenças culturais. Indivíduos especializados neste aspeto entendem como promover um ambiente inclusivo onde as contribuições de todos são respeitadas e integradas. Eles apreciam o valor de diferentes abordagens para a resolução de problemas, reconhecendo que equipas diversas geralmente geram soluções mais abrangentes devido às suas perceções e conhecimentos variados.

Além disso, é essencial promover um ambiente que incentive o pensamento inovador, aproveitando pontos de vista variados. A diversidade cultiva um terreno fértil para a inovação. Ao abraçar diferentes perspectivas, os indivíduos ganham acesso a uma riqueza de ideias e abordagens que podem estimular a criatividade e soluções não convencionais para desafios complexos. Isso envolve a criação de espaços onde os indivíduos se sintam capacitados a compartilhar suas perceções únicas sem medo de julgamento, incentivando uma cultura de mente aberta e curiosidade.

Cidades Interculturais

A construção e a manutenção de cidades interculturais exigem uma abordagem abrangente e integrada que abranja várias facetas do desenvolvimento social e do planeamento urbano. A defesa de políticas que promovam a inclusão e a coesão social no contexto urbano é um aspeto fundamental desta competência. Envolve a participação ativa e o apoio a iniciativas que visam criar um ambiente inclusivo onde grupos culturais diversos se sintam valorizados e respeitados. Tal poderia incluir a defesa de leis antidiscriminação e o acesso equitativo aos serviços públicos e políticas que promovam a integração social entre diferentes comunidades.

O envolvimento com comunidades diversas é outro componente crucial. O envolvimento efetivo da comunidade envolve o estabelecimento de diálogos e parcerias significativas com representantes de vários grupos culturais da cidade. Ao ouvir as suas necessidades, preocupações e aspirações, os indivíduos podem promover a compreensão, construir confiança e criar plataformas para colaboração. Este envolvimento promove um sentimento de pertença e empoderamento entre os



membros da comunidade, permitindo a sua voz ativa e potencial influência, por exemplo, em políticas.

1. Etnocentrismo vs Relativismo Cultural:

O que é o Etnocentrismo

O etnocentrismo incorpora um sistema de crenças branco, onde os indivíduos veem o seu grupo cultural como superior a outros. Envolve avaliar e julgar outras culturas apenas com base nos padrões, valores e práticas da sua própria cultura. Esta perspetiva conduz frequentemente a interpretações e julgamentos tendenciosos de sociedades ou grupos que não estão em conformidade com as normas culturais brancas.

O etnocentrismo leva os indivíduos a perceberem a sua própria cultura como a referência em relação à qual todas as outras devem ser medidas. Propaga a ideia de que o seu modo de vida é inerentemente superior ou "correto" em comparação com outras práticas culturais. Consequentemente, culturas divergentes de suas normas podem ser vistas como estranhas, inferiores ou mesmo primitivas.

Indivíduos com uma perspetiva etnocêntrica muitas vezes não apreciam a riqueza e a diversidade de outras culturas. Em vez de procurarem compreender e aprender a partir de diferentes perspetivas culturais, podem ignorá-las completamente. Essa mentalidade pode levar a mal-entendidos, estereótipos, discriminação e uma visão de mundo limitada.

Para superar o etnocentrismo, é crucial promover a consciência cultural e a educação. Incentivar os indivíduos a aprender sobre culturas diversas e promover a abertura de espírito e a empatia em relação a diferentes perspetivas pode ampliar a compreensão e o respeito pela diversidade cultural. Incentivar os intercâmbios e as interações interculturais ajuda ainda mais a desenvolver a compreensão e a apreciação mútuas.

O que é o Relativismo Cultural

O relativismo cultural é uma abordagem que prioriza a compreensão e análise de costumes e crenças no contexto de cada cultura, evitando a imposição das normas de uma cultura sobre outra. Reconhece que muitas sociedades têm costumes, crenças e estilos de vida únicos e procura compreendê-los sem julgar a sua moralidade.

De acordo com a teoria do relativismo cultural, cada cultura tem valor e deve ser entendida no contexto do seu próprio tempo. Rejeita a ideia de que uma cultura é fundamentalmente melhor do que outra e abstém-se de avaliar ou contrastar costumes culturais. As pessoas que adotam este ponto de vista visam respeitar a variedade cultural sem impor as suas normas aos outros.



O relativismo cultural facilita uma compreensão mais profunda de outros pontos de vista e costumes culturais, resultando em intercâmbios e interações mais significativas e esforços de cooperação entre comunidades heterogêneas. Promove a tolerância para com as diferenças culturais, o que diminui as falhas de comunicação e os litígios provocados por interpretações erradas ou conclusões prejudiciais.

As pessoas que apoiam o relativismo cultural precisam de desenvolver uma atitude que valorize e respeite os pontos de vista culturais das outras pessoas. Isto implica perceber que cada cultura é diferente e que os valores, crenças e costumes de cada um devem ser interpretados dentro de um contexto cultural e histórico. Através do cultivo de uma atitude de empatia e mente aberta, as pessoas podem obter uma maior compreensão da variedade cultural.

V. Dimensões da Identidade

O Quadro de Competências no âmbito do projeto STOP-RACISM visa abranger uma compreensão mais ampla e inclusiva da identidade. A identidade, em toda a sua complexidade, desempenha um papel fundamental na forma como os indivíduos interagem nas suas sociedades e percebem o mundo que os rodeia. Para abordar de forma abrangente as várias facetas da identidade, esta seção é dividida em três partes: **Identidade Pessoal/Psicológica/Emocional**, **Identidade Jurídica** e **Identidade Cultural**. Cada uma destas dimensões contribui de forma única para a formação do sentido de si próprio e informa as suas interações e experiências num ambiente multicultural.

Identidade Pessoal/Psicológica/Emocional

No Quadro de Competências, é dada uma ênfase significativa à Identidade Pessoal, Psicológica e Emocional. Esta seção reflete sobre como os jovens desenvolvem uma compreensão de sua identidade dentro de um contexto social. A seção visa também desenvolver competências-chave que permitam aos jovens compreender e navegar melhor as suas paisagens internas em relação ao mundo externo.

O desenvolvimento destas competências é particularmente vital nas nossas sociedades diversificadas e interligadas, onde os indivíduos negociam constantemente as suas identidades pessoais e sociais. Ao centrar-se nestes aspetos, o quadro procura capacitar os jovens com as ferramentas de que necessitam para avaliar criticamente o seu lugar na sociedade, desenvolver resiliência contra influências sociais negativas e fomentar um sentimento de pertença que transcende as fronteiras culturais.

Agora, vamos analisar as seções específicas:



1. Autoconsciência na Sociedade:

Competência: Autorreflexão Crítica

Esta competência envolve a capacidade de refletir criticamente sobre os próprios pensamentos, sentimentos e comportamentos dentro de um contexto social. Inclui a compreensão de como as normas e valores sociais influenciam a identidade pessoal e a autopercepção. Por exemplo, uma atividade focada nas competências pode envolver exercícios em que os jovens refletem sobre como as mensagens sociais moldaram suas visões de sucesso e valor pessoal.

Como Desenvolver: Envolver-se em práticas reflexivas como diários, exercícios de *mindfulness* ou sessões guiadas de autorreflexão. Essas atividades incentivam os indivíduos a contemplar seus próprios pensamentos, emoções e ações no contexto de influências sociais. Discussões guiadas que desafiem os participantes a analisar como suas escolhas de vida e autopercepção são moldadas por fatores externos, como os media e normas culturais.

Competência: resiliência contra estereótipos sociais

O reforço da resiliência contra os estereótipos sociais permite aos indivíduos manter uma autoimagem saudável face às pressões externas. Tal inclui reconhecer e resistir a estereótipos negativos e expectativas da sociedade. Os cenários *roleplay*, em que os jovens praticam a resposta a pressupostos estereotipados, constituem uma forma eficaz de desenvolver esta competência.

Como Desenvolver: Textos educativos que expõem e desmascaram estereótipos comuns. Os exercícios de interpretação de papéis e a aprendizagem baseada em cenários podem ajudar os jovens a praticar a resposta e a resistência às pressões e estereótipos sociais. Além disso, a resiliência pode ser construída através da orientação dos jovens na compreensão e superação dos desafios sociais.

2. Sentimento de Pertença:

Competência: Desenvolver Relações Interpessoais Inclusivas

Esta competência tem a ver com a construção de ligações que fomentem um sentimento de pertença. Envolve as competências necessárias para criar redes sociais inclusivas e solidárias. As atividades podem incluir projetos em grupo ou discussões que incentivem a partilha e a valorização de diversas origens e experiências.

Como Desenvolver: Atividades em grupo que promovam a formação de equipas e o respeito mútuo entre os diversos participantes. Projetos colaborativos onde jovens com origens diversas trabalham juntos para melhorar a compreensão e a aceitação.



Competência: Navegando pela Identidade Cultural em Diversos Grupos

Esta competência permite que os indivíduos sintam um sentimento de pertença, respeitando e valorizando a diversidade dos outros. As aplicações práticas podem envolver programas de intercâmbio cultural ou iniciativas de mentoria entre pares que se concentram na partilha e compreensão de diferentes identidades culturais.

Como Desenvolver: Plataformas para intercâmbio cultural, como fóruns de discussão, programas de imersão cultural ou cimeiras internacionais de jovens. Estas plataformas podem oferecer oportunidades para os jovens partilharem as suas origens culturais e aprenderem sobre os outros, ajudando-os a navegar e a afirmar as suas identidades num contexto multicultural.

Identidade Legal

A dimensão da Identidade Jurídica no Quadro de Competências centra-se na compreensão de como o estatuto jurídico de uma pessoa se entrelaça com sentimentos de pertença e inclusão na sociedade. Para os jovens, compreender essa relação é crucial, pois afeta sua capacidade de aceder a direitos, recursos e oportunidades. Eis algumas competências a desenvolver:

Competência: Compreender o impacto do estatuto jurídico

Centra-se no reconhecimento de como o estatuto jurídico de um indivíduo pode influenciar o seu acesso a benefícios e direitos sociais, tais como educação, cuidados de saúde, emprego e recursos legais.

Como Desenvolver: Artigos educacionais que detalham como a identidade jurídica afeta o acesso a vários benefícios sociais, como educação, saúde e voto. O reportório de artigos deve incluir cenários da vida real que ilustrem as implicações práticas da identidade jurídica na vida quotidiana. Por exemplo, atividades em que os jovens navegam em diferentes processos burocráticos podem melhorar a sua compreensão destas questões.

Competência: Advocacia para a Inclusão Legal

Capacitar os jovens para defenderem práticas e políticas jurídicas inclusivas que garantam direitos e proteções iguais para os indivíduos, independentemente do seu estatuto legal.

Como Desenvolver: Jovens envolvidos em projetos de ativismo ou campanhas que visam promover os direitos de indivíduos com diversos estatutos legais. Por exemplo, os jovens podem participar em conferências da ONU, juntar-se a grupos de defesa ou envolver-se em projetos de serviço comunitário que trabalham com comunidades marginalizadas. Esta experiência prática pode



ajudá-los a compreender as barreiras enfrentadas pelos indivíduos com base no seu estatuto jurídico e na importância da inclusão legal.

Competência: Navegando na Identidade Jurídica em Sociedades Multiculturais

Envolve a compreensão das complexidades e desafios da manutenção de uma identidade jurídica em diversos contextos culturais, destacando a interação entre estatuto jurídico e integração cultural.

Como Desenvolver: Criar oportunidades de interação com profissionais do direito e líderes comunitários que lidam com questões jurídicas multiculturais. Os painéis de discussão e a participação em centros comunitários podem fornecer informações práticas sobre a forma como a identidade jurídica molda o lugar de cada um numa sociedade multicultural.

Competência: Sensibilização para os Direitos e Literacia Jurídica

Melhorar o conhecimento dos direitos civis e humanos, promovendo a compreensão dos direitos e responsabilidades pessoais num quadro jurídico, crucial para uma cidadania informada.

Como desenvolver: Materiais educativos centrados nos direitos civis, nos direitos humanos e na literacia jurídica adaptados ao público jovem. O uso de plataformas digitais, como aplicativos ou cursos online que ensinam sobre direitos e responsabilidades legais de forma envolvente, também pode ser benéfico.

Identidade Cultural

A Identidade Cultural constitui uma parte crucial do Quadro de Competências STOP-RACISM. Esta secção está dividida em duas subsecções, cada uma centrada em diferentes aspetos da identidade cultural e no seu impacto nos jovens. Vamos descobrir mais sobre cada parte:

1. Influência da Cultura, Nacionalidade, Raça, Etnia, Género, Religião no Conhecimento Coletivo e na Narrativa:

Esta subsecção investiga a compreensão de como várias facetas da identidade de um indivíduo, como a sua cultura, nacionalidade, raça, etnia, género e religião, moldam as suas perceções do mundo e contribuem para a narrativa coletiva de uma sociedade. Explora como esses aspetos identitários influenciam o conhecimento, os valores e as crenças coletivas de diferentes grupos, e como eles desempenham um papel na criação de um sentimento de pertencimento e inclusão dentro de uma comunidade. O foco está em reconhecer e apreciar as diversas contribuições de vários grupos identitários para a narrativa social compartilhada.



Como Desenvolver:

Envolvimento em Atividades de Exploração Cultural: Os jovens podem participar em atividades como programas de intercâmbio cultural, oficinas e seminários que os expõem a várias narrativas e histórias culturais. Isso pode ajudá-los a entender como diferentes aspetos da identidade (como raça, género e religião) moldam o conhecimento coletivo e as narrativas sociais.

Fóruns de Discussão e Sessões de Narração de Histórias: Incentivar os jovens a participar em fóruns onde possam partilhar as suas próprias experiências e ouvir os outros. Isso pode incluir sessões de narração de histórias que se concentram em narrativas pessoais relacionadas à identidade cultural, promovendo uma compreensão mais profunda de diversas perspetivas.

Exercícios Analíticos: Atividades que envolvem a análise de representações mediáticas, textos históricos e acontecimentos atuais a partir de múltiplas perspetivas culturais. Estes exercícios ajudam os jovens a compreender de que forma vários fatores de identidade contribuem para as narrativas sociais e para as perceções de pertença.

2. Socialização étnica:

A socialização étnica refere-se ao processo através do qual os indivíduos aprendem sobre as normas, valores, comportamentos e herança cultural associados ao seu grupo étnico. Esta subsecção centra-se na forma como os jovens adquirem e internalizam as normas e valores culturais das suas comunidades étnicas e como isso influencia o seu sentimento de identidade e pertença. Considera igualmente o impacto de viver em sociedades multiculturais na formação da identidade étnica e a importância de compreender e respeitar as diferentes origens étnicas para promover a inclusão e reduzir os mal-entendidos culturais.

Como Desenvolver:

Voluntariado Comunitário: Incentivar os jovens a participar em eventos culturais dentro da sua própria comunidade e de outras comunidades étnicas. Esta exposição promove a sua compreensão das nuances da socialização étnica e o seu impacto na identidade.

Material Educativo sobre Diversidade Étnica: O material que se concentra na história, tradições e contribuições de vários grupos étnicos pode ser instrumental. Deve também abordar estereótipos, proporcionando uma visão equilibrada das identidades étnicas.



VI. Competências Interculturais

Esta secção inclui breves descrições introdutórias de uma seleção de competências interculturais e sugestões sobre como estas competências interculturais podem ser desenvolvidas. No entanto, é importante notar que, para que a competência intercultural se desenvolva, três domínios principais devem ser abordados: **(1) desenvolvimento da identidade**, **(2) aprendizagem sobre diferenças culturais** e **(3) estabelecer pontes ou adaptar comportamentos** com diferentes grupos através de experiências (por exemplo, reflexão) (Wiersma-Mosley et al., 2023). Por conseguinte, esta secção deve ser encarada como parte do desenvolvimento das competências e não como um instrumento completo de extremo a extremo.

Promover a sensibilidade intercultural

Como promover a sensibilidade intercultural?

O Dr. Milton J. Bennett criou o Modelo de Desenvolvimento da Sensibilidade Intercultural (DMIS) como uma estrutura para explicar como as pessoas experimentam e se envolvem em diferenças culturais (Bennett, 2017). O continuum do modelo DMIS estende-se do etnocentrismo branco ao etnorelativismo.

O modelo DMIS consiste em seis (6) categorias, abrangendo desde o constructo mais etnocêntrico de 'Negação', até o constructo mais etnorelativo, 'Integração'. O modelo pode ser usado para identificar, onde no *continuum*, uma pessoa se encontra, para que as intervenções educacionais apropriadas possam ser colocadas em prática para facilitar o desenvolvimento (M. J. Bennett, 2017).

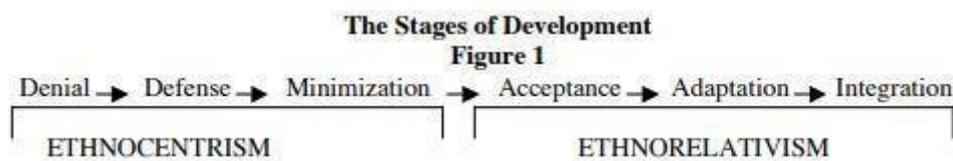


Figura 1: Fases do Modelo de Desenvolvimento da Sensibilidade Intercultural (DMIS) por Bennett (2017).

As principais características de cada categoria são as seguintes:



Negação	Defesa	Minimização	Aceitação	Adaptação	Integração
A própria cultura é a única real cultura. Os padrões de crenças, comportamentos e valores são experiências inquestionáveis.	Capaz de perceber diferenças culturais, mas não de uma forma complexa. As observações das diferenças culturais incluem frequentemente estereótipos negativos.	As pessoas são essencialmente semelhantes.	A própria cultura representa apenas uma das muitas visões de mundo igualmente complexas.	Vivencia o mundo "como se" se estivesse a participar numa diferente.	A experiência de cada um se expande para incluir, no seu relatório, diferentes visões de mundo culturais.

Tabela 1: Principais Características (Caldararu et al., 2021)

Bennett também descreve como uma pessoa pode avançar de uma categoria para outra, como mostra a Tabela 2.

Negação	Defesa	Minimização	Aceitação	Adaptação
Avançar implica começar a ver os outros de formas mais específicas e complexas. Isso pode ocorrer através de interações pessoais com outras pessoas de diferentes culturas.	Avançar está em reconhecer pontos comuns – humanidade igual e valores compartilhados. Quando tal tiver sido alcançado, uma compreensão mais complexa da diferença pode começar a se desenvolver.	Avançar significa desenvolver a autoconsciência cultural ou reconhecer que todas as crenças, comportamentos e valores de uma pessoa foram influenciados pelo contexto em que foram socializados.	Avançar significa aceitar que os valores são relativos à cultura. Fazê-lo permite experimentar o mundo organizado por diferentes valores. Aceitar significa assumir a perspectiva de outra cultura sem perder a perspectiva de cada um.	Seguir em frente significa conciliar uma identidade "autêntica" e sentir-se confortável com o fato de que se pode perceber e se comportar de maneiras culturalmente diferentes e ainda ser-se si mesmo.

Tabela 2. Atividade de tarefa de desafio (Caldararu et al., 2021). Para uma descrição mais detalhada e aprofundada, ver (Bennett, 2017).



Existem várias maneiras de explorar as diferenças culturais e se educar. Aqui encontrará algumas sugestões/exemplos para este tipo de atividades:

- Ler livros de autores com origens diferentes das suas. Escolha assuntos relacionados com a raça, classe, género ou etnia.
- Continuar a aprender. A aprendizagem ao longo da vida é benéfica em muitos aspetos. Escolha cursos, workshops, etc., centrados em temas culturais ou de comunicação intercultural.
- Participar em programas de intercâmbio cultural. Aprenda com os outros sobre as suas culturas, costumes, tradições e valores.
- Fazer Intercâmbios. Aprender uma nova língua também ensina sobre a cultura dos nativos.

Desenvolver competências de comunicação intercultural

Como formar e desenvolver a comunicação intercultural?

O desenvolvimento de competências de comunicação intercultural é um processo de aprendizagem complexo. Como mencionado acima, a comunicação intercultural consiste em vários componentes. Segundo Janet Bennett, existem três formas de cultivar competências de comunicação intercultural: fomentar atitudes que nos motivem, descobrir conhecimentos que nos informam e desenvolver habilidades que nos capacitem (Bennett, 2009).

Estas três formas estão correlacionadas com os componentes-chave necessários para a competência de comunicação intercultural que foi mencionada na secção anterior.

Pode-se desenvolver competências de comunicação intercultural através da aprendizagem experiencial e de práticas reflexivas. Por outras palavras, para poder formar e desenvolver a comunicação intercultural, a pessoa deve treinar a sua sensibilidade cultural e desenvolver os seus conhecimentos sobre a comunicação em geral. Tal como acontece com outras competências, é importante obter experiência de vida real e refletir sobre a experiência, depois, para ser capaz de desenvolver as habilidades necessárias.

Promover interações interculturais

Como promover interações interculturais?

As interações interculturais podem ser promovidas aumentando a motivação da pessoa para aprender mais sobre (a) cultura.

Perguntas que alguém pode fazer a si próprio, que poderiam despertar a curiosidade e, portanto, a motivação, poderiam ser algo como:



- "Quais são as semelhanças entre as duas culturas?"
- "Qual é a música mais popular / programa de TV etc. na referida cultura?"
- "Existem tradições interessantes relacionadas ao evento X?"
- "Quais são os alimentos tradicionais?"
- Etc. etc.

Essas perguntas podem ser respondidas através do acesso ao media ou, diretamente, na interação com grupos culturais diversos. Aprender mais sobre a cultura pode diminuir a incerteza sobre ela, facilitando assim o envolvimento do indivíduo nas interações interculturais (Bennett, 2004; Nolan et al., 2022).

VII. Conduta Antirracista

Para a secção final do quadro, exploraremos o tema da Conduta Antirracista e centrar-nos-emos e nas suas competências chave. Antirracismo significa defender e combater ativamente as injustiças estruturais, as opressões raciais e as preferências sistêmicas dentro do grupo. As competências antirracistas emergem da incapacidade, sugerem alguns autores, de competências culturais no combate e no desafio ao racismo (Page, 2021). Embora as competências culturais abranjam uma compreensão e uma capacidade de participar num ambiente multicultural de uma forma bem-sucedida e integradora, carece de uma lente crítica e ativa que aborde o confronto das dinâmicas de poder que sustentam o racismo e a discriminação.

"Não é possível falar de diferença sem abordar também a injustiça racial e como as construções de grupos culturais são usadas para manter a supremacia branca"

(Holliday, 2010, p.5. citado em Page, 2021)

De fato, alguns críticos têm abordado o treino de Competências Multiculturais como uma forma de opressão, pois envolve "uma mudança de práticas de exclusão racial baseadas na biologia para práticas baseadas em culturas" (Hanover Research, 2020, p.9). Está bem evidenciado que o legado do colonialismo é predominante na era atual e que o ciclo do racismo é perpetuado por ideologias de supremacia branca e não motivado por diferenças de identidades culturais (Nogueira, 2013; Page, 2021). Embora a raça não exista biologicamente, a identidade racial molda as nossas experiências.

"A raça é importante. A raça é importante... por causa da persistente desigualdade racial na sociedade – desigualdade que não pode ser ignorada."

- Juíza Sonya Sotomayor, Supremo Tribunal dos Estados Unidos

O racismo pode ser individual e interpessoal, mas também está bem estabelecido nas instituições e no sistema. Os dados estatísticos mostram continuamente a opressão e a desvantagem que os diversos grupos étnicos enfrentam no acesso à saúde, à habitação, à educação, à proteção e à



justiça e ao emprego, bem como na participação cultural, política e cívica (Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia, 2018), que são indicadores para uma vida de qualidade e dignidade, em conformidade com a Declaração Universal dos Direitos do Homem (Centro das Nações Unidas para os Direitos Humanos, 1948). Além disso, a brutalidade policial e o abuso de poder motivados pelo preconceito são muito predominantes na Europa (Nwabuzo, 2021). É, por conseguinte, fundamental expandir as competências, abordagens e formação interculturais para um quadro complementar antirracista.

Ser Antirracista

Bonnet (1996 citado em Woolverton & Marks, 2022) define antirracismo como uma luta cognitiva e comportamental para enfrentar, desafiar e trabalhar para eliminar o racismo em vários níveis. Consensualmente, as evidências mostram que uma conduta antirracista requer esforços conscientes, uma filosofia de humildade ao longo da vida e ação deliberada para a defesa de mudanças na vida política, econômica e social com o objetivo de proporcionar oportunidades iguais para todas as pessoas (Williams et al., 2022). Envolve o reconhecimento dos próprios privilégios, do próprio poder e dos preconceitos, a valorização da individualidade de cada grupo diverso e o desafio, a oposição e o combate a atos exibidos pelo sistema de discriminação racial.

Os teóricos antirracistas estabeleceram, ao longo dos anos, uma série de estratégias internas e cognitivas que são necessárias para se envolver em estratégias mais externas e comportamentais (Woolverton & Marks, 2022). Nos esforços para desenvolver uma abordagem de modelo integrativo para o desenvolvimento de comportamentos antirracistas, Woolverton e Marks (2022), identificaram fatores cognitivos e comportamentais psicológicos que compõem uma conduta antirracista. Aqui destacam-se o conhecimento sobre identidade branca e racismo, os sentimentos de culpa, empatia e agência para com a causa como preditores e mediadores de um comportamento antirracista.

Tendo em consideração os quadros disponíveis para formações antirracistas, quadros antirracistas, modelos de comportamento antirracistas e metodologias antirracistas, foram identificados três (3) grupos de competências-chave como inerentes a uma conduta pessoal antirracista: I) Relacionamento Interno; II) Discurso Antirracista e III) Ação Deliberada (Figura 3).

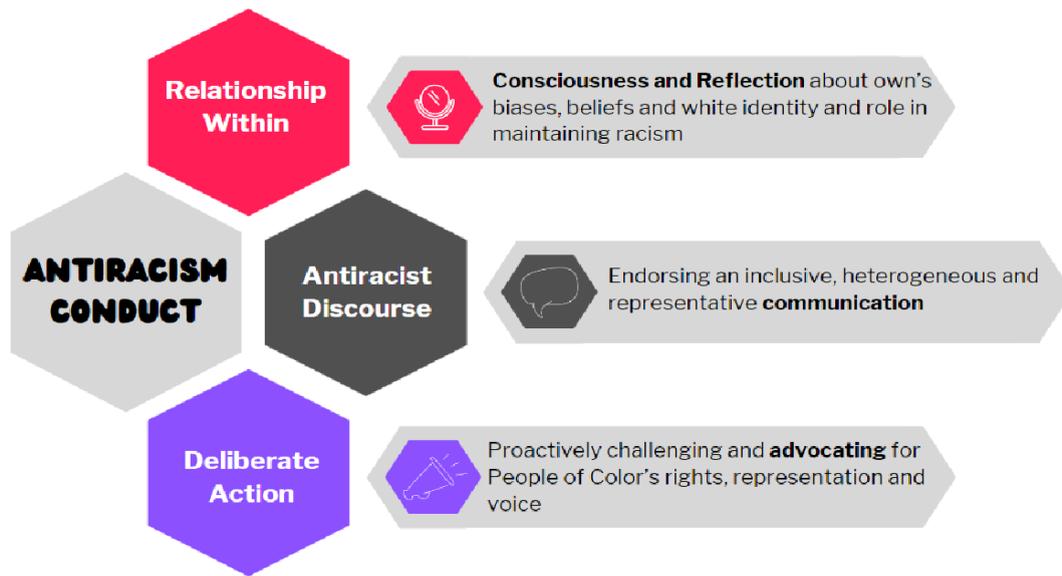


Figura 3. Subgrupos de uma conduta antirracista: relação interna, discurso antirracista e ação deliberada.

Relacionamento Interno

Este conjunto de competências considera uma abordagem mais metacognitiva do antirracismo, incluindo fatores cognitivos, psicológicos e comportamentais que predizem e mediam uma conduta antirracista. Centra-se na consciência crítica e na reflexão dos próprios preconceitos, preconceitos e identidade branca e como estes fazem parte do ciclo vicioso que mantêm o racismo (Osta & Vasquez, s.d.).

Conhecimento

Componentes: Socialização étnica, relações de poder, história da raça, discriminação e legado do colonialismo, interseccionalidade e relações de poder, identidades raciais, identidade branca

- Estar ciente da definição de raça (ou seja, uma construção social)
- Reconhecer o privilégio branco
- Compreender como o racismo opera nas dinâmicas individuais, interpessoais, institucionais e estruturais
- Reconhecer que o racismo é uma experiência interseccional
- Compreender as várias formas de privilégios e dinâmicas de poder



- Compreender o impacto da socialização étnico-racial e como ela difere entre etnias – Por exemplo, em famílias brancas, a "estratégia de igualitarismo" é mais empregada ("*a ideia de que somos todos uma família feliz*")
- Reconhecer a própria posição, poder e privilégio, especialmente em relação às próprias identidades raciais e étnicas
- Reconhecer preconceitos, estereótipos e preconceitos próprios no comportamento não verbal e verbal (ou seja, linguagem)
- Ter consciência da sua posição face ao racismo

Atitudes

Componentes: Humildade, disposição, abertura, mentalidade global

- Ser aberto e aceitar críticas externas
- Estar motivado para fazer melhor e aprender mais
- Respeitar outras culturas e etnias
- Explorar a história e os padrões de desequilíbrios de poder e discriminação
- Procurar compreender o seu papel na história do racismo (vs. em vez de o assumir)

Habilidades

Componentes: Pensamento crítico, metacognição, responsabilidade, regulação emocional, flexibilidade cognitiva

- Navegar pelo significado associado a ser branco
- Refletir sobre a experiência associada a ser branco (ou seja, individualismo)
- Pedir desculpas e assumir a responsabilidade por erros e microagressões
- Autoexaminar regularmente as suas próprias atitudes e comportamentos
- Praticar a introspeção dos próprios preconceitos culturais
- Interrogar os seus próprios valores e crenças
- Avaliar outros pontos de vista e experiências
- Ser capaz de identificar comportamentos culturais e crenças associadas a ser branco



- Ser capaz de tolerar sentimentos de culpa por ser branco
- Ser capaz de transformar sentimentos de culpa em motivação para agir para a mudança
- Ser capaz de tirar perspectivas das experiências de grupos culturais e étnicos diversos

RELACIONAMENTO INTERNO: NÍVEL DE PROFICIÊNCIA	
FUNDAMENTAL	
Eu posso:	Reconhecer a minha falta de familiaridade e experiência com o tema
	Pedir desculpas e refletir sobre minhas microagressões e falta de consciência racial
INTERMEDIÁRIO	
Eu posso:	Reconhecer que a raça não pode ser separada do racismo, das questões de poder e do controlo
	Identificar quais aspetos da identidade da supremacia branca estão enraizados na minha cultura
AVANÇADO	
Eu posso:	Reconhecer a minha própria contribuição para perpetuar o racismo
	Usar meus sentimentos de culpa em relação a ações antirracistas
	Reconhecer os meus próprios privilégios e fragilidades

Discurso Antirracista

Este subgrupo centra-se mais nas competências que desafiam práticas linguísticas e comunicativas que ocultam ou incubam a desigualdade social e a discriminação. O discurso racista desempenha um papel fundamental na reprodução do sistema de dominação, muitas vezes mascarado por ideologias e motivações identitárias nacionais. Este discurso é frequentemente retratado pelo uso de terminações verbais depreciativas e opressivas, como "vítimas", "fraco", "outros", "indefesos", tornando o racismo menos móvel e mais líquido (van Dijk, 2022). Tal como é comunicado através da nossa língua, o discurso racista vive nas nossas expectativas, nas nossas relações, nas nossas escolhas, no nosso comportamento mediático e assim por diante.

O discurso antirracista é, portanto, qualquer abordagem que vise o apoio à igualdade e aos direitos humanos através do uso da linguagem e da comunicação. Este subgrupo inclui um conjunto de conhecimentos, atitudes e competências que permitem a um indivíduo ser mais fluente na comunicação de valores e crenças de igualdade, inclusão e diversidade.

Conhecimento



Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e as opiniões expressas são as do(s) autor(es) e não refletem necessariamente a posição da União Europeia ou da Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser tidos como responsáveis por essas opiniões.



Componentes: da história de opressão e resistência do Movimento Antirracista, de diferentes formas de racismo (individual, interpessoal, institucional, estrutural, microagressões); interseccionalidade e relações de poder; literacia mediática;

- Compreender a manutenção do racismo pelo Discurso do Individualismo (*somos todos diferentes*) – todos têm uma experiência) e do Universalismo (*somos todos iguais* – todos têm a mesma experiência)
- Compreender a relação entre racismo estrutural e estruturas discursivas
- Estar ciente das diferentes manifestações dos discursos racistas o impacto (p.e., daltonismo racial)
- Estar consciente do impacto das categorias homogêneas (isto é, referindo-se aos ciganos em geral)
- Estar consciente do contributo dos meios de comunicação social na contribuição para as desigualdades raciais, suprimindo informação positiva e promovendo informação negativa sobre diversos grupos étnicos na sua escolha de palavras, metáforas (p.e., chegada vs. invasão de refugiados), etc.
- Estar ciente de que os resultados da pesquisa, a atividade nas redes sociais e as recomendações de conteúdo na Internet não estão isentos de preconceitos e, muitas vezes, são um reflexo dos próprios preconceitos do utilizador e de um sistema opressivo (ou seja, falta de representação no campo dos meios de comunicação social; o contador de histórias não representa um grupo culturalmente diverso, procurar informação de acordo com as suas próprias crenças...)
- Estar consciente do impacto dos algoritmos digitais (p.e., bolhas de filtro) e da inteligência artificial na perpetuação da discriminação e do preconceito (p.e., em contextos de recrutamento de emprego, selecionando, com base na fotografia do candidato, apenas candidatos brancos)
- Ter consciência da falta de representação cultural e étnica e das suas experiências nas atividades discursivas (p.e., no jornalismo, na oratória, na política, na educação...)

Atitudes

Componentes: humildade, mente aberta, empatia, curiosidade

- Dedicar tempo para se sentar e ouvir grupos diversos
- Estar aberto a aprender e interagir com a diversidade étnica
- Abraçar outras perspetivas e experiências e ajustar o seu mapa conceptual cognitivo



- Estar ansioso para aprender com os especialistas
- Rejeitar o essencialismo e afirmações erróneas sobre as diferenças humanas inerentes

Habilidades

Componentes: pensamento crítico, competências de comunicação, competências digitais, flexibilidade cognitiva

- Criar oportunidades para a voz de grupos culturalmente diversos, utilizando abordagens “bottom-up” (“ascendentes”)
- Discutir a raça, privilégio branco, identidade branca e racismo
- Deixar que a liderança esteja nos narradores de histórias oprimidos
- Usar linguagem inclusiva (p.e., países em desenvolvida vs. Países sobre-explorados)
- Diferenciar factos de imagens/títulos/cabeçalhos e notícias populistas, excessivamente generalizados e sensacionalistas
- Ser capaz de diferenciar fatos de opiniões
- Ser capaz de identificar discursos baseados em narrativas de supremacia branca (p.e., antissemitas)
- Procurar diferentes fontes de informação
- Selecionar informações transmitidas de grupos culturalmente diversos e racializados
- Utilizar imagens, experiências e textos representativos
- Articular e aplicar o contexto histórico do racismo e compreende a realidade atual de grupos racializados

DISCURSO ANTIRRACISTA: NÍVEL DE PROEFICIÊNCIA	
FUNDAMENTAL	
Eu posso:	Ser amigável, respeitoso e cortês com pessoas de diferentes origens
	Contextualizar eficazmente atitudes, comportamentos e expectativas de grupos oprimidos e não oprimidos
	Evitar o contacto com informações ou com indivíduos que sei serem racistas e inseridos nas relações de poder
	Pedir aos especialistas uma oportunidade para discutir (não debater)
INTERMEDIÁRIO	



Eu posso:	Dar prioridade às vozes de pessoas racializadas
	Abordar a raça de forma não aditiva, não neutra ou não “tokenizada”
	Pesquisar narrativas de pessoas racializadas
AVANÇADO	
Eu posso:	Explorar os antecedentes de cada texto, contextualizando-os com o sistema social e histórico
	Analisar as relações externas que controlam a produção e a utilização do texto
	Identificar recursos antirracistas apropriados e direcionar pares para textos, autores, livros, sites, etc. antirracistas.
	Promover a heterogeneização linguística e cultural

Ação Deliberada

O antirracismo exige pensar, agir e defender de forma a desafiar o racismo, do micro ao macrosistema. O último grupo envolve uma abordagem mais defensora e proactiva do racismo e o conjunto final de competências que tornam o Comportamento Antirracista.

Conhecimento

Componentes: História e teorias antirracistas; Conhecimento sobre direitos constitucionais; legislação nacional; planos de ação nacionais e internacionais para prevenir e combater o racismo e a discriminação; programas e projetos de apoio nacionais e internacionais; empreendedorismo social; ligação em rede;

- Reconhecer as interconexões e a mudança estrutural necessária para combater o legado do racismo e do colonialismo
- Estar ciente das narrativas por trás do movimento antirracismo
- Reconhecer que o racismo não é um problema de "vocês", mas sim de "nós"
- Ter consciência do que é necessário para desenvolver projetos sociais (diagnóstico de necessidades, mapeamento de recursos e opções de financiamento)
- Ter conhecimento do que as instituições e comunidades locais e regionais estão a fazer para prevenir e combater a discriminação: *será que têm planos? Estão a pô-las em prática?*
- Conhecer organizações, movimentos, autores e decisores comprometidos e defensores da causa

Atitudes



Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e as opiniões expressas são as do(s) autor(es) e não refletem necessariamente a posição da União Europeia ou da Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser tidos como responsáveis por essas opiniões.



Componentes: mentalidade global, compromisso, responsabilidade, humildade

- Sentir uma responsabilidade partilhada pelos direitos dos povos
- Ser-se intencional sobre a produção de justiça
- Sentir-se responsável por se envolver e melhorar as coisas para a sociedade
- Abordar o movimento antirracismo como um aliado – não um herói, nem um líder

Habilidades

Componentes: competências comunicacionais, competências digitais, competências de metacognição, capacidade de resolução de problemas;

- Responsabilizar as políticas e instituições
- Ser capaz de identificar discordâncias e incoerências entre legislação, políticas, planos nacionais e dados
- Saber contactar e manter redes de apoio
- Interrogar-se sobre as políticas e práticas atuais que reproduzem e mantêm oportunidades desiguais
- Manifestar preocupação com práticas racialmente tendenciosas
- Participar em grupo ou comités de liderança
- Trabalhar em questões relacionadas com raça, etnia, discriminação e/ou segregação
- Saber implementar projetos sociais (diagnóstico de necessidades, mapeamento de recursos e opções de financiamento)
- Assumir riscos ao denunciar o racismo individual, interpessoal e institucional
- Confrontar tópicos desconfortáveis ou vergonhosos baseados na raça
- Suportar o confronto do sistema vs. a navegação no sistema
- Interrogar as práticas políticas e sistémicas e o seu papel na perpetuação de desvantagens
- Apresentar argumentos antirracistas fundamentados e considerados com base em evidências
- Dedicar tempo a reconhecer a representação da diversidade nos órgãos de decisão e nas instituições
- Dar atenção pública às questões da desigualdade e da injustiça
- Participa em palestras/comícios/protestos contra a injustiça



AÇÃO DELIBERADA: NÍVEL DE PROEFICIÊNCIA

FUNDAMENTAL

Eu posso:	SaBER quem no poder trabalha contra e a favor da injustiça racial, assim como movimentos, ONGs, autores, etc.
	Pesquisar dados estatísticos sobre igualdade de direitos e oportunidades em fontes relevantes
	Expressar minha surpresa ou discordância com comentários racistas

INTERMEDIÁRIO

Eu posso:	Associar-me a uma causa e propósito de Igualdade de Direitos e Antirracismo
	Apontar injustiças e racismo quando o vejo fora das minhas relações interpessoais
	Usar o meu próprio privilégio para influenciar outras pessoas brancas

AVANÇADO

Eu posso:	Desenvolver projetos de sensibilização para o racismo e a discriminação e para a promoção da igualdade de direitos e oportunidades para pessoas racializadas
	Construir confiança, relacionamentos e redes que possam promover mudanças em maior escala

VIII. Conclusões

Estar ciente das diferentes definições e dos princípios que devem ser seguidos em torno deste tópico ajuda a entender como diferentes sociedades e ideologias funcionam, permitindo que um indivíduo mais diversificado interculturalmente surja. Utilizar as perspectivas nacionais que o consórcio reuniu durante a pesquisa de campo e documental, bem como as recomendações para cada país, ajuda a colocar um ponto de vista de como diferentes países têm necessidades e problemas diferentes para a questão intercultural, servindo como diretrizes para a replicação em outros países. Compreender as diferentes dimensões da identidade que existem, enfatizam a necessidade de sensibilidade para perspectivas diversas. O núcleo do quadro, que trabalha e centra-se nas competências interculturais, descreve as competências-chave que são necessárias, concordando com a secção de conduta antirracista e as oportunidades de aprendizagem que oferece.

Autores e teóricos consensualmente veem, como parte de uma conduta antirracista, a capacidade de refletir internamente e a capacidade de externalizar crenças e valores internos na defesa dos direitos humanos. O discurso antirracista desempenha um papel crucial neste caminho para desafiar o racismo estrutural, uma vez que a linguagem e a socialização étnica contribuem significativamente para a forma como nos vemos a nós próprios, aos outros e ao mundo que nos rodeia. As narrativas racistas dominantes, aliadas a estruturas radicalizadas e resultados diferenciados em função da raça, levam-nos a acreditar que grupos diversos são inferiores aos brancos, criando e mantendo associações opressivas e nocivas (Osta & Vasquez, s.d.) É, portanto, fundamental abraçar o discurso antirracista nos nossos esforços diários conscientes e deliberados em prol da inclusão e da diversidade.



Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e as opiniões expressas são as do(s) autor(es) e não refletem necessariamente a posição da União Europeia ou da Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser tidos como responsáveis por essas opiniões.



Em formatos de conclusão, uma abordagem intercultural para combater o racismo e o preconceito deve abordar as relações de poder que o alimentam. Como indivíduos navegando num sistema sempre interativo, perpetuamos o racismo por não reconhecer e negar as diferenças (ou seja, experiências raciais), por aceitar passivamente e não questionar a cultura de supremacia da identidade branca e pela nossa falta de proatividade diante do desafio de um sistema vicioso.

Em suma, este quadro serve como um recurso valioso para aqueles que navegam nas complexidades das interações interculturais. As secções incluídas neste quadro de competências oferecem uma visão da complexidade das interações culturais e dos destaques do conjunto de competências que é necessário para ser mais intercultural na vida quotidiana. Enquanto a desigualdade existir, as diferenças prevalecerão e as experiências das pessoas de cor serão aumentadas. **Sejamos todos agentes ativos nesta luta.**

IX. Referências



Co-funded by
the European Union

Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e as opiniões expressas são as do(s) autor(es) e não refletem necessariamente a posição da União Europeia ou da Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser tidos como responsáveis por essas opiniões.



Council of Europe, *White Paper on Intercultural Dialogue “Living Together as Equals in Dignity”*, May 2008 https://www.coe.int/t/dg4/intercultural/source/white%20paper_final_revised_en.pdf

IGI Global, *What is Interculturality*, 2021

<https://www.igi-global.com/dictionary/interculturally-relevant-pedagogy/15239#:~:text=The%20word%20interculturality%20refers%20to,%2C%20or%20nationality%2C%20among%20others.>

Ombudsman’s Office (Commissioner for Administration and Human Rights Office), Cyprus *Antiracism Code* 2017, <http://naos.risbo.org/wp-content/uploads/2017/04/Cyprus-antiracism-code.pdf>

Markou G., *Multicultural Approaches and Intercultural Education Teacher Training*. Athens: General Secretariat for Popular Education, 1998

Karava Zacharoula & Charalampous Constantia, *Intercultural Education: Pedagogical Actions and Social Interaction of Children with Immigrant Biography in Cyprus*, April 2022, https://www.researchgate.net/publication/359843572_Intercultural_Education_Pedagogical_Actions_and_Social_Interaction_of_Children_with_Immigrant_Biography_in_Cyprus

CODECA Report from the Center for Social Cohesion, Development and Care (CODECA) for the “Building Structures for intercultural integration in Cyprus” project, April 2022, <https://rm.coe.int/cyprus-baseline-assessment-integration-policies/1680a77b35>

ECRI, *Report on Cyprus (sixth monitoring cycle)*, March 2023, <https://rm.coe.int/ecri-6th-report-on-cyprus/1680aa6876>

Cyprus Ministry of Education, Sport and Youth, *Annual Report (English)*, 2021, https://archeia.moec.gov.cy/mc/605/annual_report_2021_en.pdf

Balmores-Paulino, R. S. (2020). Prejudice. In V. Zeigler-Hill & T. K. Shackelford (Eds.), *Encyclopaedia of Personality and Individual Differences* (pp. 4005–4008). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-24612-3_1889

Bennett, J. M. (2009). Cultivating Intercultural Competence. In D. K. Deardorff (Ed.), *The Sage handbook of intercultural competence*. Sage.

Bennett, M. J. (n.d.). Intercultural Communication. *IDRIInstitute*. Retrieved 4 January 2024, from <https://www.idrinstitute.org/resources/intercultural-communication/>

Bennett, M. J. (2004). Becoming interculturally competent. In *Toward multiculturalism: A reader in multicultural education*.

Bennett, M. J. (2017). Developmental Model of Intercultural Sensitivity. In Y. Y. Kim (Ed.), *The International Encyclopedia of Intercultural Communication* (1st ed., pp. 1–10). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118783665.ieicc0182>



- Braslauskas, J. (2021). DEVELOPING INTERCULTURAL COMPETENCES AND CREATIVITY: THE FOUNDATION FOR SUCCESSFUL INTERCULTURAL COMMUNICATION. *Creativity Studies*, 14(1), 197–217. <https://doi.org/10.3846/cs.2021.14583>
- Caldararu, A., Clements, J., Gayle, R., Hamer, C., Varvos, M. M., & Sutankayo, L. (2021). *Improving Intercultural Competence*. <https://openeducationalberta.ca/settlement/chapter/improving-intercultural-competence/>
- Chen, H., & Hu, B. (2023). On the intercultural sensitivity of university students in multicultural regions: A case study in Macao. *Frontiers in Psychology*, 14, 1090775. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1090775>
- Haddad, A. M., Doherty, R. F., & Purtilo, R. B. (2019). *Health professional and patient interaction* (Ninth edition). Elsevier.
- Jensen, I. (2018). *Grundbog i Kulturforståelse* (3.). Samfundslitteratur.
- Laal, M. (2012). Benefits of Lifelong Learning. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 4268–4272. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.06.239>
- Lifelong learning. (2024, January 3). <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/lifelong-learning>
- Nolan, E., Héliot, Y., & Rienties, B. (2022). Encouraging Intercultural Interaction by Cultural Specific Learning Design. *Journal of Studies in International Education*, 102831532211450. <https://doi.org/10.1177/10283153221145083>
- Publisher, A. removed at request of original. (2016). 8.4 Intercultural Communication Competence. <https://open.lib.umn.edu/communication/chapter/8-4-intercultural-communication-competence/>
- Sammen mod racisme i Danmark | Mellemløseligt Samvirke. (2022). <https://www.ms.dk/publikationer/sammen-mod-racisme-i-danmark>
- Smelser, N. J., & Baltes, P. B. (Eds.). (2001). *International encyclopedia of the social & behavioral sciences* (1st ed.). Elsevier.
- Spencer-Oatey, H., & Franklin, P. (2014). Intercultural Interaction. In C. A. Chapelle (Ed.), *The Encyclopedia of Applied Linguistics* (1st ed., pp. 1–6). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781405198431.wbeal1446>
- UNESCO Institute for Lifelong Learning | Institute for Lifelong Learning. (n.d.). Retrieved 5 January 2024, from <https://www.uil.unesco.org/en>
- Voci, A. (2014). Negative Stereotypes. In A. C. Michalos (Ed.), *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research* (pp. 4308–4310). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_1926



- Wiersma-Mosley, J. D., Banton, C., Klein, T., & Hart, S. (2023). Intercultural Competence and Anti-Racism among College Students. *Currents: Journal of Diversity Scholarship for Social Change*, 3(1). <https://doi.org/10.3998/currents.3846>
- Aldana, A., Bañales, J., & Richards-Schuster, K. (2019). Youth anti-racist engagement: Conceptualization, development, and validation of an anti-racist action scale. *Adolescent Research Review*, 4(4), 369-381. <https://doi.org/10.1007/s40894-019-00113-1>
- DiAngelo, R.J. (2010). *Why can't we all just be individuals? Countering the discourse of individualism in anti-racist education*. *InterActions: UCLA Journal of Education and Information Studies*, 6(1). <https://doi.org/10.5070/D461000670>
- European Union Agency for Fundamental Rights (2018). *Second European union minorities and discrimination survey: Being black in the EU*. Publications Office for the European Union. Luxemburg. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-being-black-in-the-eu_en.pdf
- Hanover Research (2020). *From culturally competent to anti-racist: Types and impacts of race-related trainings*. <https://shorturl.at/fmoET>
- Laughter, J., & Hurst, H. (2022). Critical Antiracist Discourse Analysis (CARDA). *Urban Education*, 1-25. <https://doi.org/10.1177/00420859221097029>
- Nogueira, S.G. (2013). Ideology of White racial supremacy: Colonization and de-colonization processes. *Psicologia & Sociologia*, 25, 23-32. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822013000500004>
- Office of the United Nation High Commissioner for Human Rights (OHCHR) & United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) (2003). *Dimensions of racism*. Paris. <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/DimensionsRacismen.pdf>
- Osta, K., & Vasquez, H. (n.d.). *Implicit bias and structural inequity*. National Equity Project. <https://www.nationalequityproject.org/frameworks/implicit-bias-structural-racialization>
- Nwabuzo, O. (2021). *The sharp edge of violence: Police brutality and community resistance of radicalised groups*. *European Network Against Racism*. Brussels. <https://www.enar-eu.org/wp-content/uploads/enar-report-the-sharp-edge-of-violence-2.pdf>
- Page, C. (2021). *Interculturalizing the curriculum*. Kwantlen Polytechnic University. <https://kpu.pressbooks.pub/interculturalizingcurriculum/>
- Toraif, N., Augsberger, A., Young, A., Murillo, H., Bautista, R., Garcia, S., Martinez, L.S., & Barnett, K.G. (2021). How to be an antiracist: Youth of color's critical perspectives on antiracism in a youth participatory action research context. *Journal of Adolescent Research*, 36(5), 467-500. <https://doi.org/10.1177/07435584211028224>



van Dijk, T.A. (2022). Critical discourse analysis. In P. Gee & M. Handford (Eds.) *Handbook of Discourse Analysis* (pp. 455-485). Routledge.

United Nation Centre for Human Rights (1948). *Universal Declaration of Human Rights*. <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Williams, M.T., Faber, S.C., & Duniya, C. (2022). Being an anti-racist clinician. *the Cognitive Behavior*, 15(e19). <https://doi.org/10.1017/S1754470X22000162>

Woolverton, G.A., & Marks, A.K. (2022). An integrative model for the development of anti-racist behavior in white adolescents. *Journal of Adolescent Research*, 1-33. <https://doi.org/10.1177/07435584221091492>



Co-funded by
the European Union

Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e as opiniões expressas são as do(s) autor(es) e não refletem necessariamente a posição da União Europeia ou da Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser tidos como responsáveis por essas opiniões.